

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

a. Persiapan Penelitian

Sebelum mengadakan penelitian, langkah awal yang perlu dilakukan adalah persiapan penelitian agar tidak terdapat kendala dalam melaksanakan penelitian di lapangan, persiapan penelitian meliputi penyusunan alat ukur, penentuan skor untuk alat ukur serta persiapan administrasi. Namun sebelum penelitian dilakukan ada hal lain yang harus dilakukan diantaranya adalah :

- 1) Merumuskan masalah dan menetapkan tema penelitian serta menentukan tujuan yang akan dicapai.
- 2) Mencari literatur yang sesuai dengan penelitian setelah masalah dirumuskan, langkah selanjutnya adalah mencari teori, konsep, generalisasi yang dapat dijadikan landasan teori. Hal ini diperlukan untuk memperkokoh dasar penelitian bukan coba-coba.
- 3) Melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing.
- 4) Membuat alat ukur yang dipakai dalam penelitian, alat ukur penelitian ini berupa angket dengan menggunakan skala Likert. Pernyataan angket disesuaikan dengan indikator variabel pada penelitian ini.
- 5) Menentukan populasi dan sampel penelitian.

6) Mengurus surat izin.

b. Penentuan Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti memutuskan untuk mengambil lokasi penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 22 Sugihwaras Bojonegoro, sesuai dengan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behaviour Guru Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 22 Sugihwaras Bojonegoro.

c. Penyusunan Instrumen Penelitian

Alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behaviour Guru Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 22 Sugihwaras Bojonegoro. adalah dengan metode angket.

Adapun langkah-langkah dalam penyusunan metode angket adalah :

- 1) Menentukan indikator setiap variabel yang didasarkan pada teori di Bab II.
- 2) Membuat blueprint dari masing-masing kuesioner yang memuat prosentase dan jumlah pernyataan atau item yang akan digunakan sebagai pedoman penyusunan skala.
- 3) Memuat dan menyusun pernyataan yang mencakup item favourable dan unfavourable berdasarkan blueprint yang telah dibuat.

- 4) Penentuan nomer urut item dengan pertimbangan penyebaran yang merata pada item *favourable* dan *unfavourable*.
- 5) Mengujicobakan angket yang digunakan untuk pengumpulan data dengan uji coba terpakai yaitu melaksanakan uji coba sekaligus dengan pengumpulan data.
- 6) Dalam penelitian ini terdiri dari 90 item dari masing-masing variabel dimana ada 4 alternatif jawaban yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

d. Penentuan Skor Alat Ukur

Setiap item yang disusun dalam kuesioner diberi nilai masing-masing alternatif jawaban. Dalam penelitian ini digunakan Skala Likert, dengan alternatif jawaban yang bergerak dari interval 1 dengan 5, yaitu tiap-tiap item yang *favourable* atau *unfavourable* mempunyai alternatif jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

e. Persiapan Administrasi

Sebelum melakukan penelitian ada beberapa hal yang berkaitan dengan prasyarat administrasi yang harus dipenuhi sehubungan dengan prosedur perizinan penelitian, yang diantaranya adalah :

- 1) Mengajukan surat permohonan ijin penelitian kepada Dekan Fakultas Dakwah Prodi Psikologi melalui staf akademik, surat izin penelitian ini kemudian dikeluarkan oleh pihak fakultas pada tanggal 10 Juli 2014.

- 2) Tanggal 13 Juli 2014 peneliti menunjukkan surat izin ke pihak Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 22 Sugihwaras Bojonegoro, dan mengajukan permohonan izin penelitian.
- 3) Kemudian pada tanggal 14 Juli 2014 peneliti kembali mengunjungi pihak Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 22 Sugihwaras Bojonegoro guna mempertanyakan hasil perizinan yang dikeluarkan oleh pihak Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 22 Sugihwaras Bojonegoro.
- 4) Pada 18 Juli 2014 peneliti diizinkan untuk melakukan penelitian dengan menyebar angket kepada seluruh Guru Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 22 Sugihwaras Bojonegoro.

f. Pelaksanaan penelitian

Proses pelaksanaan penelitian ini dimulai pada Bulan Juli-Agustus 2014, dimulai dari proses lapangan sampai pada proses penyusunan laporan. Penelitian ini dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 22 Sugihwaras Bojonegoro dengan subyek seluruh Guru Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 22 Sugihwaras Bojonegoro yang berjumlah 18 orang dan menggunakan teknik total sampling. ini dilakukan karena pada penelitian ini menggunakan teknik populasi studi atau populasi studi sensus.

Sebelum penyusunan proposal dilakukan terlebih dahulu peneliti melakukan observasi lapangan dengan meminta profil Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 22 Sugihwaras Bojonegoro dan menanyakan

jumlah keseluruhan Guru. Hal ini dilakukan agar mudah dalam proses penyebaran angket.

Tabel 4.1
Jadwal Penelitian

No.	Tanggal	Keterangan
1.	28 Maret 2014	Membuat proposal
2.	23 April 2014	Seminar proposal
3.	10 Juli 2014	Surat izin penelitian dikeluarkan pihak fakultas
4.	13 Juli 2014	Permohonan izin penelitian di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
5.	18 Juli 2014	Menyebarkan kuesioner

2. Deskripsi Hasil Penelitian

a. Gambaran Umum Sekolah

MI Muhammadiyah 22 Sugihwaras berdiri pada tahun 1949, semula bernama MI Islamiyah Sugihwaras yang didirikan oleh tokoh yang bernama: KH.Nur Hasyim, kemudian diteruskan oleh putranya KH.Dahlan Noor dan KH.Maksum.

Diawal berdirinya, pendidikan di Madrasah ini bersifat non formal yang waktu belajarnya disiang hari setelah siswa pulang dari Sekolah Rakyat (SR) dengan mengajarkan ilmu agama plus pondok pesantren di malam hari. Kemudian dalam perjalanannya sebagai lembaga pendidikan, MI Muhammadiyah yang dulunya bernama MI

Islamiyah mengalami perubahan waktu masuk menjadi pagi hari dengan menambah Ilmu Pengetahuan Umum.

Pada masa ini MI Islamiyah Sugihwaras, mengalami pertumbuhan yang signifikan, dimana siswa-siswinya tidak hanya berasal dari lingkungan kecamatan Sugihwaras, tetapi juga diwilayah sekitar Sugihwaras (Kec. Temayang, Kedungadem, Kapas, Sukosewu dan Dander) artinya disamping sekolah disiang hari, juga menjadi santri dipondok pesantren dimalam hari yang diasuh oleh KH. Nur Hasyim. Di era 70-an MI Islamiyah banyak mendapatkan tenaga pendidik dari Yogyakarta, yang kemudian menjadi sebuah lembaga formal.

Pada masa ini MI Islamiyah mengalami banyak perubahan khususnya mengenai Formasi kepemimpinan dan nama Madrasah, dari MI Islamiyah menjadi MI Muhammadiyah (tahun 1987- sekarang).

Adapun Kepemimpinan Madrasah hingga sekarang adalah :

- 1) Bpk. KH. Nur KHasyim : tahun 1949-1966
- 2) Bpk. KH. Dahlan Noor : tahun 1966-1980
- 3) Bpk. H. Sudarman : tahun 1980-1988
- 4) Bpk. Soepa'at : tahun 1988-1992
- 5) Bpk. Drs.Syaiful Azis,MM : tahun 1992-1999
- 6) Bpk. M. Yazid Mar'i,S.Ag : tahun 1999-2008
- 7) Bpk. Abday Rothomi,S.PdI : tahun 2008-2012

8) Bpk. Abday Rothomi,S.PdI : tahun 2012- sekarang

b. Diskripsi Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah seluruh Guru Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 22 Sugihwaras yang berjumlah 18 orang. Adapun keterangan yang lebih jelas mengenai diskripsi subyek penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2

Data Guru

Nama lengkap	Jenis kelamin	Tanggal lahir	Pendidikan terakhir	Mengajar di Madrasah Pangkal
Abday Rothomi	L	11/7/1977	S1 PAI	IPA
Luqman Hariyoko	L	16/1/1978	S1 PAI	B.Indonesia
Hidayatun Nikmah	P	24/9/1968	S1 PAI	Guru kelas 2
Luspiatin	P	1/12/1972	S1 PAI	Guru kelas 3
Ibnu Habibi	L	16/2/1986	S1 PBA	B.Arab, B.Ingggris
Suyono	L	29/3/1977	S1 Olahraga	Penjaskes
Zainun Fanani	P	5/5/1987	S1 Shi	Guru Kelas 1
Siti Zubaidah	P	2/6/1987	S1 PAI	Guru Kelas 4
Zuliatin Hidayah	P	12/4/1978	S1 PAI	Guru Kelas 5
Zuliatin Lailiyah	P	2/7/1974	PGA	Guru B.Ingggris
Suchairi	L	21/06/1951	PGA	Fiqih, SKI, Aqidah Akhlak, Alqur'an
Asfiya Nur Chusna	P	8/5/1988	S1 PAI	PKn
Jalaludin Arwani	L	11/6/1991	S1 MTK	Komputer, Matematika
Andrianik	P	9/2/1985	S1 PAI	Guru Kelas 6
Ani Mustafaroh	P	20/5/1984	S1 PAI	Kemuhamm

				adiyah
Novi Setya Ningsih	P	13/2/1988	S1 SENI	Kesenian
Daimatun Nikmah	P	27/3/1985	S1 PAI	IPS

B. Pengujian Hipotesis

1. Uji Hipotesis 1 : Terdapat Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Dengan *Organizational Citizenship Behaviour*

Tabel 4.3

Pengujian Korelasi Simultan

R	R ²	F	P
0.959	0.920	86.818	0.000

Hasil uji korelasi secara simultan untuk menjawab hipotesis yang menyatakan ada hubungan antara Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Dengan *Organizational Citizenship Behaviour* diperoleh nilai probabilitas sebesar 0.000 ($p < 0.05$), yang berarti bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

Nilai koefisien korelasi sebesar 0.959 menunjukkan bahwa rentang hubungan antara Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Dengan *Organizational Citizenship Behaviour* tergolong sangat kuat ($r_{xy} > 0.50$) atau dapat dikatakan bahwa nilai korelasi tersebut

termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal tersebut dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi sebesar 0.920 yang berarti bahwa Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi mampu memberikan kontribusi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* sebesar 92%.

2. Uji Hipotesis 2 : Terdapat Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dengan *Organizational Citizenship Behaviour*

Tabel 4.4

Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan *Organizational Citizenship Behaviour*

Variabel	Korelasi	Signifikasi
Kepemimpinan Transformasional	0.743	0.000
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>		

Dari tabel tersebut dapat diperoleh besarnya korelasi 0.743, dengan signifikansi 0.000, karena signifikansi < 0.05 maka H_0 ditolak yang berarti H_a diterima. Artinya ada hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dengan *Organizational Citizenship Behaviour*. Berdasarkan harga koefisien korelasi dapat disimpulkan bahwa semakin

tinggi Kepemimpinan Transformasional diikuti pula dengan tingginya *Organizational Citizenship Behaviour*.

3. Uji Hipotesis 3 : Terdapat Hubungan Komitmen Organisasi Dengan *Organizational Citizenship Behaviour*

Tabel 4.5

Hubungan Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behaviour*

Variabel	Korelasi	Signifikasi
Komitmen Organisasi	0.936	0.000
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>		

Dari tabel tersebut dapat diperoleh besarnya korelasi 0,936 dengan signifikansi 0,000, karena signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti H_a diterima. Artinya ada hubungan yang signifikan antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behaviour*. Berdasarkan harga koefisien korelasi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Komitmen Organisasi diikuti pula dengan tingginya *Organizational Citizenship Behaviour*.

Diketahui koefisien determinasi pada citra merek dan konformitas sebagai variabel bebas sebagai berikut.

Tabel 4.6

Nilai Sumbangan Efektif

Variabel	Koefisien (β)	<i>Cross-Product</i>	Regresi	Sumbangan Efektif
Kepemimpinan Transformasional	0.244	1210.667	1360.268	92%
Komitmen Organisasi	0.730	1457.667		

$$SE_{Xi} = \left| \frac{b_{Xi} \cdot \text{crossproduct} \cdot R^2}{\text{regression}} \right|$$

Keterangan

b_{Xi} : Koefisien b komponen X

CP : *Crossproduct* komponen X

Regeression : Nilai regresi

R^2 : Sumbangan efektif total

$$SE_{\text{Kepemimpinan Transformasional}} = \left| \frac{0.244 \times 1210.667 \times 92}{1360.268} \right| \times 100\% = 20\%$$

$$SE_{\text{Komitmen Organisasi}} = \left| \frac{0.730 \times 1457.667 \times 92}{1360.268} \right| \times 100\% = 72\%$$

Berdasarkan penghitungan manual, dapat determinasi pada Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi sebagai variabel bebas sebagai berikut.

Tabel 4.7

Nilai Sumbangan Efektif Total

Variabel	Koefisien (β)	<i>Cross-Product</i>	Regresi	R ²
Kepemimpinan Transformasional	0.244	1210.667	1360.268	20%
Komitmen Organisasi	0.730	1457.667		72%
Total				92%

Dari tabel di atas menunjukkan koefisien determinasi parsial pada variabel Kepemimpinan Transformasional sebesar 20.% yang berarti bahwa Kepemimpinan Transformasional mampu memberikan kontribusi atau sumbangan efektif sebesar 20,% terhadap pencapaian *Organizational Citizenship Behaviour*. Dan Komitmen Organisasi sebagai variabel kedua

memberikan kontribusi sebesar 72,% pada *Organizational Citizenship Behaviour*. Jadi variabel Komitmen Organisasi lebih berkontribusi daripada variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Tabel 4.8

Tabel Durbin-Watson

Durbin-Watson
1,499

Berdasarkan skor Durbin-Watson sebesar 1,499 berarti tidak terjadi korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode 1 dengan kesalahan pada periode sebelumnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Secara garis besar tolak ukur untuk menyimpulkan adanya autokorelasi atau tidak adalah sebagai berikut:

- a. Angka D-W berada dibawah -2 berarti terjadi autokorelasi positif.
- b. Angka D-W diantara -2 sampai dengan +2 berarti tidak terjadi autokorelasi.
- c. Angka D-W di bawah +2 berarti terjadi auto korelasi negative.

C. Pembahasan

Setelah dilakukan analisis data dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Ganda dengan bantuan program SPSS 17 for Windows, diketahui bahwa hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi

dengan *Organizational Citizenship Behaviour* memiliki nilai R tabel sebesar 0.959, dengan signifikansi $0.000 < 0.05$. hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behaviour*.

Analisis data untuk variabel Kepemimpinan Transformasional dengan *Organizational Citizenship Behaviour* dengan menggunakan teknik koefisien korelasi memperoleh nilai R sebesar 0.743 dengan dengan signifikansi $0.000 < 0.05$. hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dengan *Organizational Citizenship Behaviour*. Kemudian untuk variabel Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behaviour* dengan menggunakan teknik koefisien korelasi memperoleh nilai R sebesar 0.936 dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behaviour*.

Berdasarkan besarnya F_{hitung} 86,818 yang lebih tinggi dibandingkan dengan $F_{tabel: 0,05;2;18}$ dengan dk $v_1 = 2$ dan $v_2 = 18$, skornya sebesar 3,554557 atau dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang jauh lebih rendah dari alpha sebesar 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima karena kesalahan untuk menolak H_0 mendekati 0%, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi ini, yaitu variable Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama dapat digunakan untuk memprediksi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Dari hasil analisis data di atas maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain terdapat hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behaviour* Guru Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 22 Sugihwaras Bojonegoro. Berarti hal ini sesuai dengan teori Organ *et al.* (2006) yang menyajikan sebuah tinjauan yang komprehensif berupa kerangka kerja untuk mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi OCB diantara faktor dominan yakni Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi mampu mempengaruhi munculnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Dalam teorinya Organ *et al.* (2006) faktor Kepemimpinan Transformasional dijelaskan pegawai yang paling mungkin terlibat dalam OCB adalah dalam kondisi manajer menampilkan perilaku kepemimpinan transformasional seperti mempunyai visi, menjadi teladan, menyegarkan intelektual bawahan, dan mengkomunikasikan harapan kinerja yang tinggi. Jelas sekali bahwa perhatian pada munculnya OCB pegawai bergantung pada efektivitas kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi.

Kemudian untuk komitmen organisasi terkandung dalam sikap pegawai yang dijelaskan bahwa OCB tergantung pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan mereka serta terhadap organisasi, yang meliputi: a) Komitmen Organisasi, dalam beberapa kasus tingkat komitmen organisasi mempengaruhi timbulnya OCB. Tingginya tingkat komitmen organisasi tercermin dalam keterlibatan pegawai dalam permasalahan organisasi di luar

penugasan secara umum, b) Kepuasan Kerja, berbagai studi menunjukkan hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan OCB.

Pada uji analisis regresi berganda menunjukkan korelasi yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*, Kepemimpinan Transformasional dengan *Organizational Citizenship Behaviour*, begitu pula pada Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behaviour* menunjukkan korelasi yang signifikan. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sandra Devi (2010) yang menunjukkan terdapat hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Veronika Agustini Srimulyani (2012) yang menunjukkan Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Diperkirakan masih banyak lagi variabel-variabel yang dapat mempengaruhi variabel *Organizational Citizenship Behaviour*. Diantaranya pada penelitian yang dilakukan oleh Ngadiman, Anis Eliyana, Dwi Ratmawati (2013) Iklim Organisasi dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour*. Kemudian pada penelitian yang dilakukan Agustini Srimulyani (2012) Kepuasan atas kualitas hidup dapat juga mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour*.

Penelitian ini tidak lepas dari beberapa kelemahan. Walaupun hipotesis penelitian ini terbukti namun penelitian ini masih membutuhkan banyak perbaikan. Adapun kelemahan-kelemahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Kalimat dalam skala yang kurang dimengerti oleh responden.
- b. Adanya *social diserability* atau bukan keadaan sebenarnya, kondisi atau situasi pada saat penelitian juga dapat diasumsikan dapat mempengaruhi hasil penelitian. Salah satunya karena jumlah aitem yang disajikan terlalu banyak yang membuat responden enggan mengisi dengan serius, adanya kecenderungan untuk memenuhi harapan-harapan sosial dalam mengisi skala, dan adanya norma-norma yang dapat mempengaruhi hasil penelitian.
- c. Responden berusaha menutupi yang hal sebenarnya terjadi pada dirinya, sehingga mungkin dalam menjawab pertanyaan tidak sesuai dengan yang dialaminya.